



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Perehdytyskansio Lohjan sairaalan yleislääketieteen päivystykseen ja päivystysosastolle

Näppä, Anu

2016 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Perehdytyskansio Lohjan sairaalan yleislääketieteen
päivystykseen ja päivystysosastolle.

Anu Näppä
Sairaanhoitajakoulutus
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2016

Anu Näppä

Perehdytyskansio Lohjan sairaalan yleislääketieteen päivystykseen ja päivystysosastolle

Vuosi	2016	Sivumäärä	27
-------	------	-----------	----

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa perehdytyskansio Lohjan sairaalan yleislääketieteen päivystykseen ja päivystysosastolle. Tarve opinnäytetyölle oli lähtöisin työelämästä, sillä työelämäkumppani koki, ettei yksikössä ollut käytössä ajantasaista perehdytyskansiota. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää uuden työntekijän perehdytystä. Työelämäkumppanin toive perehdytyskansiosta oli, että valmis tuotos olisi tiivis informaatiopaketti, jota voi käyttää hyväkseen uusi tai vanha työntekijä.

Tämän opinnäytetyön tekeminen aloitettiin perehtymällä teorian tietoon uuden työntekijän perehdytyksestä. Perehdytyksestä on mainittu useissa työelämään liittyvissä laeissa, esimerkiksi Työsuojelulaissa, Työturvallisuuslaissa ja Pelastuslaissa. Hyvän perehdytyksen tarkoituksena on antaa uudelle työntekijälle tietoa uudesta työtehtävästä ja siihen liittyvistä seikoista. Hyvällä perehdytyksellä sitoutetaan työntekijä pitkään työsuhteeseen, vähennetään työtapa- turman riskiä ja hyvällä perehdytyksellä on myös yleensä positiivinen vaikutus sairausloma- määriin. Perehdyttämisen avuksi on monenlaisia työvälineitä, esimerkiksi perehdytyskansio ja erilaisia tarkistuslistoja.

Tämä opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä hyödyntäen laadullista tutkimusmenetelmää. Yksiköstä ennalta valittuja työntekijöitä haastateltiin teemahaastatteluilla liittyen uuden työntekijän perehdytykseen yksikössä. Haastatteluiden sisällöt analysoitiin ja täältä nousivat teemat perehdytyskansion sisällöksi.

Tärkeiksi teemoiksi perehdytyskansion sisällöksi nousivat muun muassa osaston päivärytmin kuvaaminen, työturvallisuus, työnkuviin liittyvät asiat ja lääkehoitoon liittyvät asiat. Perehdytyskansion materiaalin järjesti tämän opinnäytetyön työelämäkumppani. Tilaaja arvioi valmiin perehdytyskansion.

Perehdytys on tärkeä prosessi uuden työntekijän aloittaessa uudessa yksikössä ja sitä ei saisi laiminlyödä. Uuden työntekijän laadukkaalla perehdyttämällä on pitkäkestoisia ja positiivisia vaikutuksia. Teemahaastatteluja tehtäessä selvisi, ettei kyseisessä yksikössä ole tällä hetkellä monia perehdyttämisen apuvälineitä, joten jatkokehitysehdotuksena voisi yksikköön tehdä esimerkiksi perehdytyskalenterin tai selvityksen ovatko työntekijät kokeneet perehdytyskansion hyödyllisenä.

Asiasanat: perehdytys, perehdytyskansio, uusi työntekijä, päivystys.

Anu Näppä

Orientation folder to Lohja hospitals general medicine emergency clinic and emergency ward

Year 2016

Pages

27

The purpose of this thesis was to produce an orientation folder to Lohja hospitals general medicine emergency clinic and emergency ward. Need for this thesis came from working life partner, because the unit didn't have an updated orientation folder. The goal of this thesis was to develop and improve new employee's orientation. Working life partner wished that the orientation folder would be a small information package for the new employee and also for the old employees.

Making of this thesis was started by searching for theoretical information of new employee's orientation. Orientation is an important process; orientation is mentioned in several work related legislation. A proper orientation provides information of the content of a new job to the new employee. With a proper orientation a new employee is more likely to become a long term employee. A good orientation reduces work related accidents and also reduces sick leave days.

This thesis was executed as a functional thesis using qualitative methods. Pre-selected employees of the work unit were interviewed using theme interviews, the questions were related to orientation of a new employee. The content of the interviews were analyzed and the content of the orientation folder formed from the interviews.

Important themes to the orientation folder were: the unit's daily schedule, job safety related matters, job description related matters and medication related matters. The material to the orientation folder was provided by the working life partner.

The orientation of a new employee is an important process which shouldn't be neglected. A proper orientation of a new employee has a long term influences. In making the theme interviews there was found that this unit didn't use any tools for the orientation. There can be developed an orientation calendar for example as a follow-up research idea.

Keywords: orientation, orientation folder, new employee, emergency clinic.

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Perehdyttäminen	6
2.1	Lohjan sairaalan yleislääketieteenpäivystys ja päivystysosasto	6
2.2	Päivystystoiminta.....	7
2.3	Perehdyttäminen	8
2.4	Perehdyttämiseen liittyvä lainsäädäntö.....	9
2.5	Perehdyttämisen suunnittelu	10
2.6	Perehdyttämisen sisältö.....	10
2.7	Keskeisiä perehdyttämisen menetelmiä	11
2.8	Perehdyttämisen tavoitteet	11
3	Opinnäytetyön menetelmät	12
3.1	Toiminnallinen opinnäytetyö.....	12
3.2	Laadullinen tutkimusmenetelmä	13
3.3	Teemahaastattelu.....	14
3.4	Aineiston analyysimenetelmä	15
4	Tulokset.....	16
4.1	Teemahaastattelut.....	16
4.2	Perehdytyskansion kokoaminen.....	17
4.3	Arviointi.....	18
5	Johtopäätökset	19
5.1	Opinnäytetyön tutkimusetiikka	20
5.2	Laadullisen tutkimuksen luotettavuus.....	21
5.3	Jatkokehitysehdotukset	21
	Lähteet	22
	Liitteet.....	24

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa yhtenäinen perehdytyskansion Lohjan sairaalan yleislääketieteen päivystykseen ja päivystysosastolle. Suomessa on useita eri lainsäädäntöjä liittyen uuden työntekijän perehdyttämiseen, muun muassa Työturvallisuuslaki (2002/738), Työsuojelulaki (2001/55), laki yhteystoiminnasta yrityksissä (2007/334) ja Pelastuslaki (1999/857), Sosiaaliministeriön asetuksessa laadunhallinnasta ja potilasturvallisuudesta (341/2011) huomioidaan myös uuden työntekijän perehdyttämisen tärkeys. Työn tavoitteena oli kehittää uuden työntekijän perehdytystä.

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä, jonka tuotoksena oli perehdytyskansio. Perehdytyskansion sisällön suunnittelun apuna käytetään teemahaastattelua. Päivystyksikön työntekijöitä haastateltiin, tämän avulla saatiin nostettua esille työntekijöiden mielestä tärkeitä teemoja, jotka perehdytyskansion tulisi sisältää.

Perehdytyksen sisältöä suunnitellessa tulisi ottaa huomioon, että uudelle työntekijälle annettaisiin tarpeeksi kattava kokonaiskuva uudesta työtehtävästä ja perehdytyksessä tulisi selvittää kaikki asiat, jotka ovat oleellisia uuden työtehtävän kannalta (Kjelin & Kuusisto 2003, 198-199). Hyvä perehdyttäminen parantaa työssä viihtymistä, sekä antaa käsityksen työnsisällöstä ja antaa valmiudet toimia työtehtävässä. Perehdyttämisellä varmistetaan työn osaamista, joka vaikuttaa myönteisesti työturvallisuuteen, työn laatuun, tuottavuuteen ja hyvään yhteishenkeen työyhteisössä (Surakka 2009, 77-79.)

2 Perehdyttäminen

2.1 Lohjan sairaalan yleislääketieteenpäivystys ja päivystysosasto

Tämän opinnäytetyön työelämäkumppanina toimi Lohjan sairaalan päivystysosasto ja yleislääketieteenpäivystys, josta vastaa yksityinen palveluntuottaja Mehiläinen Oy. Toimintaympäristön kuvaus on tuotettu 24.11.2015 tapahtuneen osastonhoitaja kanssa käydyn keskustelun ja toimintaympäristöön tutustumisen pohjalta.

Yksityinen palveluntuottaja on vastannut Lohjan sairaalan yleislääketieteen päivystyksen potilaista vuoden 2011 alusta, erikoissairaanhoidonpotilaista vastaa Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri. Väestöpohja päivystysalueella on 100000 asukasta. Palveluita käyttävät Lohjan, Karjalohjan, Nummi-Pusulan, Vihdin, Karkkilan, Siuntion sekä Inkoon kuntien asukkaat. Yleislääketieteen päivystyksessä lääkärikäyntejä oli ollut syys- ja lokakuussa 2015 noin 1000 käyntiä kuukaudessa ja hoitajan vastaanottokäyntejä samalla ajanjaksolla noin 140-200 käyntiä kuukaudessa. Potilaat tulevat päivystykseen omatoimisesti tai ambulanssilla, ensimmäisek-

si triagehoitaja tekee hoidon tarpeen arvioinnin ja jakaa potilaan joko yleislääketieteen potilaaksi tai erikoissairaanhoidonpotilaaksi. Samoissa päivystyksen tiloissa toimii virka-aikana (klo 8-16) Lohjan kaupungin terveyskeskuspäivystys. Päivystyksessä on potilaille istumapaikkoja sekä kahdeksan tarkkailupaikkaa, jossa on potilaan monitorointimahdollisuus sekä kolme seurantaapaikkaa. (A. Mesteläinen, henkilökohtainen tiedonanto 24.11.2015.)

Mehiläinen Oy:llä on yleislääketieteen päivystyksessä ja päivystysosastolla on yhteensä 28 hoitajan toimea, joista noin kymmenen on lähi- tai perushoitajan toimea. Hoitajat toimivat sekä YLE-päivystyksessä sekä päivystysosastolla. Työaikasunnittelussa on käytössä työaika-autonomia ja työvuorot ovat liukuvia. Päivystysosastolla hoitajia on aamuvuorossa neljä ja iltavuorossa kolme. YLE-päivystyksessä hoitajia on iltavuorossa neljä, joista yksi on triagehoitaja, yksi työskentelee hoitajanvastaanotolla ja kaksi hoitajaa työskentelee tarkkailussa. Yövuorossa on kolme hoitajaa, jotka vastaavat yöllä myös päivystysosaston potilaista. (A. Mesteläinen, henkilökohtainen tiedonanto 24.11.2015.)

Päivystysosastolla on 18 potilaspaikkaa ja potilaat hoidetaan vuodeosastonkeinoin. Potilaat ovat lähinnä sisätautien tai geriatrian potilaita, osastolla hoidetaan myös alkoholikatkaisuhoidot. Keskimääräinen hoitoaika päivystysosastolla on 3-5 vuorokautta. Virka-aikana päivystysosastolla on oma lääkäri. Päivystysosastolta potilaan kotiutuksessa tarvitaan useasti yhteistyötä kotihoidon kanssa. Potilaat voivat siirtyä myös jatkohoitoon Lohjan kaupungin sairaalan vuodeosastoille tai lähikuntien vuodeosastoille. (A. Mesteläinen, henkilökohtainen tiedonanto 24.11.2015.)

2.2 Päivystystoiminta

Terveydenhuoltolaissa (2010/1326) määritellään, että kunnan tai sairaanhoitopiirin kuntayhtymän on järjestettävä ympärivuorokautinen päivystys kiireellistä hoitoa varten. Kiireellisissä tapauksissa annetaan hoitoa muun muassa äkillisen sairastumisen tai vammautumisen takia. Kiireellisessä hoidossa potilaan tila edellyttää välitöntä hoidon tarpeen arviointia ja hoitoa. Potilasturvallisuuden ja hoidon laadun takaamiseksi päivystysyksiköistä tulee löytyä vaadittavat voimavarat ja tarvittava osaaminen. Päivystyspisteiden työnjaosta sovitaan terveydenhuollon järjestämissuunnitelmassa ja erikoissairaanhoidon järjestämissopimuksessa.

Päivystystoimintaa ohjaa myös Sosiaali- ja terveysministeriön asetus kiireellisen hoidon perusteista ja päivystyksen erikoisalakohtaisista edellytyksistä. Asetuksen pykälä 2§ määritellään, että kunnan tai kuntayhtymän tehtävänä on huolehtia, että kiireellinen hoito on kuntalaisten saatavilla ympärivuorokauden joko kiireettömän hoidon yksiköissä tai päivystystoimintaa toteuttavissa yksiköissä. Ympärivuorokautinen päivystys tulisi järjestää perusterveydenhuollon

ja erikoissairaanhoidon yhteispäivystyksenä. (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus kiireellisen hoidon perusteista ja päivystyksen erikoisalakohtaisista edellytyksistä 782/2014.)

Vuonna 2012 tehdyssä tutkimuksessa on selvitetty yhteispäivystyksen työnjakoa, tutkimuksessa analysoitiin Hyvinkään yhteispäivystyksen potilasvirtaa. Tutkimuksessa todettiin, että heti potilaan tullessa yhteispäivystykseen tehdään jo tärkeitä päätöksiä. Sairaanhoitaja tekee hoidon tarpeen arvion ja ohjaa potilaan sairaanhoitajan vastaanotolle, yleislääkärille tai erikoissairaanhoidonlääkärille. Yhteispäivystyksen työnjako perustuu paikallisiin sopimuksiin tai tilannekohtaisiin arvioihin. Tutkimuksen mukaan yhteispäivystyksen potilaista 63,5 prosenttia ohjattiin perusterveydenhuollon puolelle, joista 5,6 prosenttia siirtyy hoidon aikana erikoissairaanhoidon puolelle, erikoissairaanhoidon puolelle ohjattiin 36,5 prosenttia potilaista. Läkkeitä ihmisiä ohjattiin suoraan erikoissairaanhoidon puolelle enemmän kuin nuoria. Eniten yleislääkäriltä erikoissairaanhoidonlääkärille siirrettiin potilaita, jotka tulivat päivystykseen hengenahdistuksen, vatsakivun tai yleistilan laskun takia. Tutkimuksessa todettiin, että on tärkeä yrittää ohjata heti potilaat asianmukaiselle hoidonlinjalle, sillä siirtyminen yleislääkäriltä erikoissairaanhoidonlääkärille voi pitkittää päivystyskäynnin kestämään jopa 11 tuntia. On myös syytä kiinnittää huomiota yleistilan laskuna tulevan iäkkään potilaan hoitolinjaan, sillä yleistilan laskuun iäkkäällä liittyy huono ennuste. Tästä potilasryhmästä suurin osa ohjataan alkuun yleislääkärille ja näistä jopa 32,5 prosenttia siirrettiin erikoissairaanhoidon puolelle. (Malmström, Torkki, Valli & Malmström 2012.)

2.3 Perehdyttäminen

Uuden työntekijän perehdyttäminen on työtehtävään opastusta, jonka tarkoituksena on varmistaa työntekijän ymmärrys työtehtävään kuuluvista osa-alueista, joita ovat muun muassa uusi työtehtävä, työpaikan toiminta, työvälineet ja työturvallisuus. Perehdyttämisen päävastuu on aina esimiehellä, mutta perehdyttäjänä voi toimia esimies tai kollega. Perehdyttäminen koskee uuden työntekijän lisäksi myös vanhoja työntekijöitä esimerkiksi tehtävänsisällön uusiutuessa. (Työterveyslaitos 2015.)

Perehdyttämisen avulla työntekijä oppii tuntemaan työympäristönsä ja ne asiat, jotka muodostavat työn sisällön. Hyvä perehdyttäminen lisää työssä jaksamista ja henkilöstön osaamista, parantaa työn laatua ja vähentää työtapaturmia ja poissaoloja. Perehdyttämistä tarvitaan kaikilla toimialoilla ja kaikenkokoisissa työyksiköissä. Hyvä perehdytys on suunnitelmallista ja dokumentoitua toimintaa. Hyvällä perehdytyksellä on myös tavoitteet. Työturvallisuuskeskuksella on erilaisia tarkastuslistoja perehdyttämisen seurannan apuvälineeksi. Hyvää perehdytystä kehitetään jatkuvasti, perehdytettyjen mielipiteitä kannattaa kuunnella liittyen perehdytyksen parantamiseen. (Työturvallisuuskeskus 2009.)

Hyvän perehdytyksen avulla organisaatiossa voidaan turvata laatu ja luoda uudelle työntekijälle positiivinen ensivaikutelma uudesta työympäristöstä. Perehdyttämällä uutta työntekijää tuetaan uuden tehtävän oppimisessa ja tämän suorittamisessa. Perehdyttämällä taataan työntekijälle malli siitä miten työ tehdään. Hyvällä perehdytyksellä virheet työssä vähenevät ja työturvallisuus lisääntyy, tästä hyötyy uusi työntekijä sekä työyhteisö. Hyvä perehdytys lisää kiinnostusta työtä kohtaan ja lisää työmotivaatiota. (Laaksonen, Niskanen & Ollila 2012, 190-191.)

2.4 Perehdyttämiseen liittyvä lainsäädäntö

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) mukaan työnantajan on huolehdittava omilla toimillaan työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä. Työturvallisuuslain pykälässä 14§ todetaan, että työntekijälle tulee antaa perehdytyksessä riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä ja huomioitava työntekijän ammatillinen osaaminen ja kokemus. Työntekijä tulee perehdyttää riittävän hyvin muun muassa uutteen työhön, työympäristöön, työssä käytettäviin välineisiin ja niihin liittyviin oikeaoppisiin käyttötapoihin ja turvalliseen työskentelytapaan. Perehdytystä annetaan ennen uuden työtehtävän aloittamista tai työnkuvan muuttuessa. Työntekijälle tulee antaa lisäopastusta tarvittaessa.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksessa laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta laadittavasta suunnitelmassa (341/2011) pykälä 1§ määrittelee, että henkilöstön perehdyttäminen, opiskelijoiden kouluttaminen ja ohjaus turvaa laadukkaan ja turvallisen toiminnan.

Työsuojelulaki (26.1.2001/55) määrittelee yleisvelvoitteessa työnantajan tehtäväksi huolehtia, että työntekijällä on riittävä tieto suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajalla on velvoite edesauttaa työntekijän mahdollisuuksia kehittyä työssään sekä edetä työuralla. Työnantajan tehtävänä on myös edistää suhteitansa työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työsuojelunlain toisen luvun pykälä 2§ työnantajan velvollisuudeksi on myös määritelty, että tämän tulee kohdella kaikki työntekijöitä tasapuolisesti, jollei tasapuolisuudesta poikkeaminen ole perusteltua työntekijän asema tai työtehtävä huomioon ottaen.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (30.3.2007/334) on asetettu edistääkseen yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä. Kyseisen lain pykälä 15§ käsittelee työhönotossa noudatettavia periaatteita ja käytäntöjä, tämän mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä tarpeelliset tiedot, jotka tarjotaan työntekijälle työhön ja työpaikkaan perehtymistä varten.

Myös Pelastustoimiasetuksessa (857/1999, 10§) huomioidaan perehdyttämisen tärkeys. Turvallisuussuunnitelmassa on selvitettävä suojeluhenkilöstö ja sen varaaminen sekä muun henkilöstön perehdyttäminen turvallisuussuunnitelmaan.

2.5 Perehdyttämisen suunnittelu

Hyvän perehdytykseen kuuluu hyvä perehdytysuunnitelma ja perehdytysaikataulu. Suunnitelma kannattaa luoda yhdessä perehdytettävän ja perehdyttäjän kanssa. Suunnitelmassa tulisi huomioida perehtyjän jo olemassa oleva tieto sekä aiempi työkokemus. (Surakka 2009, 73-74.)

Perehdytysuunnitelmapohjaa kannattaa jatkuvasti pitää yllä. Hyvästä perehdyttämisohjelmasta tulisi löytyä tiedot perehdytettävästä, huomioon ottaen aiempi kokemus, perehdytyksen aikataulu ja perehdyttäjän nimi. Perehtymisen tavoitteiden asettaminen helpottaa työn ymmärtämistä sekä kertoo perehtyjälle, mitä häneltä odotetaan. Hyvästä perehdytysuunnitelmasta löytyy tietoa myös perehdytyksen sisällöstä sekä perehdytyksen seurannasta. (Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu 2007, 19-25.)

Uuden työntekijän esimies on aina vastuussa perehdyttämisen toteuttamisesta ja järjestämisestä. Esimies voi nimetä perehdyttäjän, jonka puoleen uusi työntekijä voi kääntyä ongelmatilanteissa. Hyvä perehdyttäjä on kokenut työntekijä, perehdyttäjän on kuitenkin hyvä pitää mielessä, miltä tuntuu toimia uudessa työympäristössä. Hyvä perehdyttäjä on myös kiinnostunut toisen auttamisesta ja opastamisesta. Hyvässä perehdytyksessä perehtyjä on aktiivinen osallistuja. (Kjelin & Kuusisto 2003, 186-197.)

2.6 Perehdyttämisen sisältö

Perehdyttämisen sisältö merkitsee paljon. Perehdytyksen sisältöä suunnitellessa on hyvä ottaa käyttöön perehdytysuunnitelma, tämä luo rungon, aikataulun ja työnjaon perehdyttämiselle. Perehdytysuunnitelma on hyvä käydä uuden työntekijän kanssa yhdessä läpi, sillä suunnitelma voi sisältää jo ennestään tuttua tietoa uudelle työntekijälle. Perehdytyksen sisältöä suunnitellessa on tärkeä ottaa huomioon tarpeeksi hyvän kokonaiskuvan antaminen ja perehdytyksen konkreettisuus. Hyvässä perehdytyksen sisällössä tulisi uuden työntekijän saada tietoon kaikki asiat, jotka auttavat uudessa työtehtävässä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 198-199.)

USA:ssa tehdyssä tutkimuksessa selvitettiin päivystykseen perehtymässä olevan vastavalmistuneen sairaanhoitajan odotuksia ja tarpeita perehdytyksen suhteen. Tutkimuksessa selvisi, että vastavalmistuneet hoitajat odottivat perehtymiseltä uuden tiedon ja taitojen lisääntymistä, oman ammattipätevyyden lisäämistä sekä tukea roolin vaihtuessa opiskelijasta valmiik-

si sairaanhoitajaksi. Esille nousi myös klinisen työn osaajan, kokeneen kollegan, läsnäolon tärkeys. (Glynn & Silva 2013.)

Vuonna 2009 valmistuneessa tutkimuksessa on todettu, että sama perehdytysmalli ei sovi vastavalmistuneelle ja kokeneelle hoitajalle. Kokenut hoitaja hyötyy, jos perehdytys on räätälöity häntä varten ottaen huomioon edeltävän kokemuksen ja perehdytyksen tarpeet uudessa työtehtävässä. Kokeneelta hoitajalta ei voi odottaa heti ammatillista itsevarmuutta uuden työtehtävän alkaessa. Kokeneet hoitajat myös hyötyvät keskustelusta liittyen heidän odotuksiin perehdytyksestä. Kokeneille hoitajille on hyvä antaa tilaisuus tunnistaa omat oppimistarpeet ja arvioida suorituksiaan. Kokeneet hoitajat pystyvät hyödyntämään perehdytyksessä kokemuksensa ja osaa etsiä itselleen vertaistukea toiselta kokeneelta hoitajalta. (Dellasega, Gabbay, Durdock & Martinez-King 2009.)

2.7 Keskeisiä perehdyttämisen menetelmiä

Hyvässä perehdyttämisessä tulee valita menetelmiä monipuolisesti, joiden avulla uusi työntekijä saa erilaisia näkökulmia uudesta tehtävästä. Erilaisia oppimis- ja johtamistapoja on runsaasti, joita kannattaa käyttää hyödyksi perehdyttämisessä, menetelmien runsaus mahdollistaa erilaisille oppijoille oikean tavan löytymisen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 205.)

Perehdyttämismateriaalina voi käyttää organisaation intranetiä tai perehdytykseen liittyvää yksikön omaa materiaalia. Perehdyttämisen apuna voi käyttää erilaisia valmiita materiaaleja, esimerkiksi henkilöstö-, asiakas- ja sidosryhmämateriaaleja. Perehdytykseen liittyvän materiaalin tulisi sisältää käytännönläheistä tietoa ja perehdytyksessä apuna käytettävän materiaalin ja välineiden tulisi olla helppokäyttöisiä. Perehdytettävän tulisi tutustua niihin materiaaleihin ja välineisiin, jotka auttavat häntä hahmottamaan uutta organisaatiota. (Kjelin & Kuusisto 2003, 206.)

Orientointikeskustelua käytetään perehdyttämisen menetelmänä, tässä keskustelussa esimiehen ja uuden työntekijän välillä olisi hyvä asettaa tavoitteet perehdytyksen ajalle. Erilaisia koulutusohjelmia on hyvä hyödyntää perehdytyksessä. Erilaisten oppimistehtävien kautta uusi työntekijä saa tehtäviä, joiden kautta tutustuu ja käyttää hyödykseen kokoamiaan tietoja uudesta organisaatiosta. Käytännönläheiset oppimistehtävien hyödyntäminen on tuloksekkaampaa oppimisen kannalta kuin keinotekoiset. (Kjelin & Kuusisto 2003, 213-223.)

2.8 Perehdyttämisen tavoitteet

Perehdyttämisen tavoitteena on tarjota työntekijälle kattava kokonaiskuva organisaatiosta ja sen toiminnasta. Hyvä perehdyttäminen parantaa työssä viihtymistä sekä antaa käsityksen

työnsisällöstä ja antaa valmiudet toimia työtehtävässä. Perehdyttäminen mahdollistaa uuden työntekijän ammatillisen kasvua, positiivisen asenteen työtä kohtaan ja menestymisen työtehtävässä. Perehdyttämisellä varmistetaan työn osaamista, joka vaikuttaa myönteisesti työturvallisuuteen, työn laatuun, tuottavuuteen ja hyvään yhteishenkeen työyhteisössä. Keskeisiä tavoitteita perehdyttämisen kannalta on työntekijän sopeutuminen uuteen työyhteisöön. Työyhteisön ilmapiiri vaikuttaa uuden työntekijän käsityksiin uudesta työpaikasta. Uuden työntekijän kannalta olisi tärkeä, että jokainen työntekijän olisi valmis neuvomaan ja ohjaamaan positiivisella asenteella tarpeen tullen. (Surakka 2009, 77-79.)

Orientointikeskustelussa esimiehen kanssa käsitellään työntekijän tavoitteita, tehtävää ja roolia organisaatiossa. Keskustelu on hyvä pitää ensimmäisten työviikkojen aikana. Keskustelussa on hyvä käyttää samoja dokumentteja, joita on käytetty rekrytointiprosessissa, näitä tietoja hyödyntäen voidaan tarkastella työntekijän omia käsityksiä perehdyttämisen tarpeesta. Orientointikeskustelussa voidaan luoda ensimmäisiä tavoitteita työntekijälle, tavoitteet mahdollistavat itseohjautuvan työskentelyn ja ohjaavat työskentelyä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 213-214.)

Perehdyttämisen tavoitteena on sitouttaa yksilö pitkäaikaiseen työsuhteeseen. Henkilöstöajattelutavoilla on merkitystä organisaatioiden menestyksessä, ne organisaatiot joissa panostetaan ihmisiin menestyvät työnantajina. Johtamistyöskentelyssä erityisen tärkeitä vaiheita ovat rekrytointi ja perehdyttäminen. Kun tavoitteet työnantajan ja työntekijän puolelta ovat määriteltyinä selkeästi, voi yritys välttää virherekrytinnin. Hyvä perehdyttäminen luo pohjan pitkäkestoiselle työsuhteelle ja välittää viestiä muulle henkilöstölle, kuinka organisaatio kohtelee työntekijöitään. (Kjelin & Kuusisto 2003, 23-24.)

Tuula Lahti (2007) on kuvannut sairaanhoitajien työhön perehdyttämistä. Tutkimuksen mukaan vakituksessa työsuhteessa olevat sairaanhoitajat olivat tyytyväisempiä perehdyttämiseen kuin määräaikaisessa työsuhteessa olevat. Perehdytysaikojen koettiin olevan liian lyhyitä ja toivottiin parannusta perehdytyksen sisältöön. Toivottiin, että työntekijälle olisi ollut nimettyä perehdytyksestä vastaava henkilö. Tutkimuksessa todettiin, että vain puolet sairaanhoitajista oli saanut palautetta esimieheltään, ja vain samalle määrälle oli pidetty loppukeskustelu esimiehen kanssa perehdytyksen päätyttyä. (Lahti 2007.)

3 Opinnäytetyön menetelmät

3.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa ohjeistusta, opastusta tai toiminnan järjestämistä. Sen tuotoksena voi olla esimerkiksi käytäntöön suunnattu ohje tai ohjeistus, pe-

rehdyttämispäätös tai turvallisuusohjeistus. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena voi olla myös esimerkiksi tapahtuman toteuttaminen. Ammattikorkeakoulussa tehtävässä toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyy käytännön toteutus ja sen pohjalta tuotettu raportti. (Vilkka & Airaksinen 2003, 9.)

Vaikka toiminnallisen opinnäytetyön lopullisena tuotoksena on aina jokin konkreettinen tuote, selvityksen tekeminen eli raportointi kuuluu tähän oleellisesti. Ammattikorkeakoulun opintojen ideana on, että opiskelija pystyy käyttämään hyväkseen oman alan tutkittua tietoa ja yhdistämään tämän käytäntöön. Opinnäytetyössä tulisi käyttää teoreettiseen tietoon pohjautuvaa tarkastelutapaa valintoihin ja näiden perusteluihin. Hyvä tietoperusta eli teoria ja määritellyt käsitteet toimivat opinnäytetyön apuvälineinä. (Vilkka & Airaksinen 2003, 41–43.)

Toiminnalliseen opinnäytetyöhön kuuluu myös tutkimuksellinen selvitys, jonka avulla selvitetään tuotteen toteutustapaa, tällä tarkoitetaan keinoja jolla opinnäytetyön tuotokseen, esimerkiksi oppaaseen ja ohjeeseen, on materiaali kerätty. Toiminnallisessa opinnäytetyössä käytetään tutkimuskeinoja hieman väljemmin kuin muissa tutkimuksellisissa opinnäytetyöissä, vaikka tiedot kerätäänkin samoilla menetelmillä. Määrällisiä tutkimusmenetelmiä on hyvä käyttää silloin kun opinnäytetyön tuotoksen tueksi tarvitaan mitattavaa, tilastollisesti ilmoitettavaa tietoa. Laadullista tutkimusmenetelmää on hyvä käyttää, kun tavoitteena on ymmärtää käsiteltävä ilmiö kokonaisvaltaisesti. (Vilkka & Airaksinen 2003, 56–61.)

Toiminnallisen opinnäytetyön raportti esittelee, mitä valintoja ja ratkaisuja on tehty, että on saatu aikaiseksi produkti eli tuotos. Toiminnallisen opinnäytetyön olennainen osa on nimenomaan tuotos. (Vilkka & Airaksinen 2003, 82–83.)

3.2 Laadullinen tutkimusmenetelmä

Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä laadullista tutkimusmenetelmää käytettiin teemahaastattelun muodossa. Neljää osaston työntekijää haastateltiin. Haastattelut olivat muodoltaan teemahaastatteluja, sillä tavoitteena oli ymmärtää työntekijöiden ajatusta siitä, mitä hyvä perehdytys on, ja mitä se pitää sisällään kyseisessä työyksikössä.

Laadullinen tutkimus on kokonaisvaltaista tiedonhankintaa, jonka tavoitteena on ymmärtää jokin ilmiö. Teemahaastattelut suoritetaan luonnollisissa tilanteissa ja tieto kerätään valitulta kohdejoukolta eli tarkoituksenmukaisella otannalla. Tutkija saa tiedon ihmisiltä ja luottaa omiin havaintoihinsa enemmän kuin mittausvälineillä hankittavaan tietoon. Tärkeä tieto tutkimuksen kannalta ei tule tutkijalta vaan tutkittavilta. Aineiston tulkinnessa huomioidaan tapauksien ainutlaatuisuus. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2008, 160.)

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston koko on yleensä pienempi verrattuna määrälliseen tutkimukseen, usein laadullisessa tutkimuksessa keskitytään määrän sijasta laatuun. Tutkimukseen osallistujiksi valitaan henkilöitä, joilla on tietoa ja kokemusta tutkittavasta aiheesta. Kun tutkimusaihe on rajattu selkeästi, on vastaajien helppo antaa asiasta tietoa, joka yleensä tarkoittaa sitä, että vastaajia tarvitaan vähemmän. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 110-112.)

Tässä opinnäytetyössä käytettiin tarkoituksenmukaista otantaa, joka tarkoittaa, että osallistujiksi valikoituvat henkilöt, joilta löytyy paljon tietoa ja kokemusta tutkittavasta asiasta.

Haastateltavia valitessa on hyvä muistaa, mitä ollaan tutkimassa. Haastateltavat on hyvä valita tutkittavaa asiaa koskevan asiantuntijuuden tai kokemuksen perustella. On tärkeää, että haastateltavalla olisi omakohtaista kokemusta tutkittavasta asiasta. (Vilkkä 2015, 135.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä palvelee hyvin, kun halutaan saada kirjoittamatonta tietoa. Toiminnallisessa opinnäytetyössä voidaan käyttää laadullisia tutkimusmenetelmiä, kun tavoitteena on toteuttaa kohderyhmän näkemyksiin pohjautuva idea. Aineisto voidaan kerätä yksilö- tai ryhmähaastattelulla riippuen tiedosta, jota haetaan. Yksilöhaastattelu voidaan toteuttaa lomake- tai teemahaastattelulla. Kun halutaan kerätä toiminnallisessa opinnäytetyössä tietoa jostain tietystä aiheesta, on hyvä käyttää puolistrukturoitua teemahaastattelua. Toisena haastattelutapana voidaan käyttää lomakehaastattelua. Toiminnallisissa opinnäytetöissä yleensä riittää haastatteluista saatava suuntaa antava tieto. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 63.)

Laadullista tutkimusta tehdessä tutkimusaineiston kokoa tärkeämpi tekijä on tutkimusaineiston tai otoksen laadukkuus. Tavoitteena on, että rajattu tutkimusaineisto toimii apuvälineenä jonkin ilmiön ymmärtämisessä. Laadullinen tutkimus ei ole yhtä yleistävä kuin määrällinen tutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeä valita tutkimusaineistoksi ryhmä, jonka avulla saadaan kattava kuvaus aiheesta. (Vilkkä 2015, 150.)

3.3 Teemahaastattelu

Teemahaastattelu on luultavastikin yleisimmin käytetty tutkimushaastattelun muoto. Teemahaastattelun avulla pyritään tutkimusongelmaan vastaamaan käsittelemällä haastattelussa keskeisiä aiheita ja teemoja tutkimusongelman kannalta. Haastattelu etenee vapaassa järjestyksessä. Teemahaastattelun kannalta tärkeintä on, että vastaaja saa antaa kaikista teemoista oman kuvauksensa. (Vilkkä 2015, 124.)

Tyypillisesti teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit eli teemat ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muotoilu ja järjestys ovat avoimia (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 203).

Haastattelutapa on hyvä valita sen mukaan, millaista tietoa haastattelujen tulisi tuottaa opinnäytetyön tueksi. Toiminnallisessa opinnäytetyössä harvoin tarvitaan tarkkaa tietoa, vaan tavoitteena on saada käsitys tietystä ilmiöstä tai aiheesta, joten niin sanottu suuntaa antava tieto riittää. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 63-64.)

Tässä opinnäytetyössä perehdyttämiskansion sisällön tuottamista varten haastateltiin teema-haastattelua käyttäen neljää osaston ennalta valittua työntekijää. Haastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluina. Valintakriteereinä oli, että haastateltavan tuli olla yksikössä kokenut työntekijä ja haastateltavalla tuli olla kokemusta uuden työntekijän perehdytyksestä. Henkilökunnan haastatteluja varten haettiin tutkimuslupa Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiriltä.

Teemahaastattelun runko (Liite 1) muodostettiin opinnäytetyön perehdyttämiseen liittyvästä teorialiedosta. Haastattelut suoritettiin maaliskuussa 2016. Teemahaastattelun teemoja olivat perehdyttämisen suunnittelu, perehdyttämisen sisältö, perehdyttämisen menetelmät, perehdyttämisen tavoitteet ja perehdytyskansio. Neljän työntekijän haastattelut nauhoitettiin ja haastattelujen aikana tehtiin myös muistiinpanoja.

3.4 Aineiston analyysimenetelmä

Sisällönanalyysia käytetään laadullisessa tutkimusmenetelmässä, tässä analyysillä etsitään merkityssuhteita ja merkityskokonaisuuksia. Tieto ei ole numeerisia tuloksia vaan sanallisia tulkintoja. (Vilkkä 2015, 163.)

Aineistoa voi analysoida monin eri tavoin. Kannattaa valita sellainen analyysitapa, joka tuo vastauksen ongelmaan tai tutkimustehtävään. Analyysitavat voidaan jakaa selittämiseen pyrkivään, jossa usein käytetään tilastollista analyysia päätöksen teon tukena, ja ymmärtämiseen pyrkivään lähestymistapaan, jossa käytetään yleensä laadullista analyysia ja päätelmien tekoa. Laadullisessa tutkimuksessa sisällönanalyysi on koettu haasteelliseksi, sillä sisällönanalyysiin ei ole tiukkoja sääntöjä ja vaihtoehtoja analyysitavoiksi on useita. Tavallisimmat analyysimenetelmät laadullisessa tutkimuksessa ovat teemoittelu, tyypittely, sisällönerittely, diskurssianalyysi ja keskusteluanalyysi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 219.)

Sisällönanalyysitavaksi voi valita aineistolähtöisen tai teorialähtöisen. Aineistolähtöisessä tavassa halutaan selvittää tutkimusaineistoista esimerkiksi jotain toimintaa ohjaava logiikka tai tyyppikertomus. Aineiston keräämisen jälkeen tutkija päättää, mistä lähtee etsimään tyyppikertomusta. Tutkimusaineisto tulee pelkistää eli sieltä karsitaan tutkittavan asian kannalta epäolennainen tieto pois, kuitenkin hävittämättä olennaista tietoa. Tutkimusaineisto tulee

tiivistää ja pilkkoa osiin, tätä kohtaa ohjaa tutkimusongelma tai tutkimuskysymykset. Tiivistämisen jälkeen tutkimusaineisto ryhmitellään uudeksi kokonaisuudeksi, tämä tapahtuu sen mukaan, mitä tietoa ollaan etsimässä. Analyysiyksikkö voi olla sana, lauseen osa, lause tai ajatuskokonaisuus. Ryhmittelyssä muodostuu käsitteitä, luokitteluja tai teoreettinen malli. Saadun tuloksen on tarkoituksen selvittää tutkittavan kuvaamaa merkityskokonaisuutta. (Vilkka 2015, 163-164.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä haastatteluista saadun aineiston analysointi ei ole aivan välttämätöntä. Analysointi on hyvä tehdä silloin, kun niistä saatua tietoa halutaan käyttää tutkimustietona joidenkin sisällöllisten valintojen perustelussa. Analysointikeinoksi riittää tyypittely tai teemoittelu. (Vilkka & Airaksinen 2004, 63-64.)

4 Tulokset

Tämän opinnäytetyön myötä tuotettiin Lohjan sairaalan yleislääketieteen päivystykseen ja päivystysosastolle perehdytyskansio. Opinnäytetyön tekeminen aloitettiin opinnäytetyösopimuksen tekemisellä työelämän kanssa ja tapaamisessa keskusteltiin työelämäkumppanin odotuksista perehdytyskansion suhteen. Työelämäkumppani toivoi, että perehdytyskansio olisi mahdollisimman tiivis informaatiopaketti uutta työntekijää varten, ja että kansiota voisi myös vanha työntekijä käyttää muistinvirkistykseenä.

Perehdytyskansion kokoamista varten tutustuttiin teorian tietoon liittyen perehdyttämiseen ja tätä ohjaavaan lainsäädäntöön. Marraskuussa 2015 käytiin tutustumassa yksikön osastonhoitajan kanssa osaston ja päivystyksen toimintaan ja toimintaympäristöön.

4.1 Teemahaastattelut

Haastatteluissa selvisi, että yleensä uuden työntekijän perehdytys kestää noin kolme työvuo-
roa ja tarvittaessa perehdytysaikaa lisätään. Perehdytys yleensä alkaa päivystysosaston puo-
lelta, perehdyttäjäksi on nimetty uudelle työntekijälle valmiiksi. Aiemmin yksikössä oli ollut
käytössä perehdytyksen apuna Check-lista, mutta enää kyseinen apuväline ei ole käytössä.

Haasteluissa keskusteltiin myös perehdyttäjän odotuksista uutta työntekijää kohtaan. Tärke-
äksi asiaksi nousi uuden työntekijän oma aktiivisuus ja kiinnostus perehdytystä kohtaan, tär-
keänä asiana pidettiin myös työntekijän kykyä kysyä asioista. Motivaatio ja halu kehittyä nou-
sivat myös uuden työntekijän arvostetuiksi ominaisuuksiksi.

Teemahaastatteluiden sisällön analyysissa saadun aineiston sisältö pelkistettiin ja aineiston
sisältö analysoitiin käyttäen hyväksi teemoittelua. Haastatteluja kuunneltiin läpi ja tarkastel-

tiin muistiinpanoja, sekä kuunteluiden aikana tehtiin uusia muistiinpanoja. Haastatteluissa ilmeni muun muassa seuraavia asioita:

Toivotaan, että uusi työntekijä olisi jotenkin kartalla, missä järjestyksessä mitäkin tapahtuu osastolla.

Tästä ajatuksesta lähti, että perehdytyskansiossa tulisi olla ohjeistuksia avuksi käytännön työhön, tästä esimerkkinä osaston päiväjärjestys aikataulutettuna. Muitakin käytännön ohjeistuksia olisi hyödyllistä löytyä perehdytyskansioista, esimerkiksi lääkehoitoon liittyvää tietoa.

Tärkeintä on, että jos ei tiedä, pitää osata kysyä.

Kysymisen tärkeys ilmeni kaikissa haastatteluissa, ja kaikki haastateltavat kokivat tärkeäksi uuden työntekijän oman aktiivisuuden. Perehdytyskansioista löytyykin teksti ”kysy, jos et tiedä!”.

Haastatteluissa työntekijöillä oli hyvin samankaltaisia ajatuksia perehdyttämisestä ja sen sisällöstä. Sisällönanalyysia tehtiin teemoittelemalla ja apuvälineeksi tehtiin taulukko (Liite 2). Perehdytyskansion teemat valittiin perehdytyksen teorian pohjalta. Selkeiksi teemoiksi haastatteluissa nousivat: työhön liittyvä turvallisuus, työhön liittyvät toimintaohjeet. Näiden teemojen alle koottiin erilaisia ohjeistuksia. Esimerkiksi työturvallisuuteen liittyviä ohjeita ovat muun muassa toimintaohjeet veritapaturmassa, toimintaohjeet palotilanteessa sekä toimintaohjeet työtapaturman sattuessa. ”Tarvittaisiin jotain, mistä löytyisi kaikki tärkeät yhteystiedot samasta kohtaa, tietyt puhelinnumerot ovat aina hukassa”, tärkeät yhteystiedot olivat myös selkeä lisäys perehdytyskansioon, tämä osio oli lisäys jokapäiväistä työtä helpottamaan.

4.2 Perehdytyskansion kokoaminen

Jo opinnäytetyön alkumetreillä keskusteltiin työelämäkumppanin kanssa perehdytyskansioon liittyvistä odotuksista. Toiveena oli, että kansioista tulisi tiivis tietopaketti, josta löytyy vain oleellinen tieto. Kansion toivottiin olevan ”helposti lähestyttävissä”, ei siis massiivista kansiota, joka koollaan jo karkottaa lukijat. Kansio koottiin paperimuodossa.

Kansion kokoamista varten haastateltiin ennalta valittuja työntekijöitä. Haastattelut toteutettiin teemahaastattelumallilla, haastattelut nauhoitettiin ja tehtiin muistiinpanoja, sekä haastatteluiden sisältö purettiin ja analysoitiin.

Uuden työntekijän perehdyttämisestä on maininta monissa työelämään liittyvissä laeissa, hyvällä perehdytyksellä lisätään työhön liittyvää turvallisuutta. Perehdyttämisen teoriassa myös nostetaan esille, että perehdyttämisellä tulisi työntekijälle selkiyttää uuden työtehtävän si-

sältöä ja osa-alueita, perehdyttämisellä tulisi uuden työntekijän saada perustiedot uudesta työnkuvasta ja työympäristöstään, joten yhdeksi teemaksi tähän perehdytyskansioon nostettiin työhön liittyvät toimintaohjeet. Hyvän perehdytyksen on myös tarkoituksena lisätä työhön liittyvää turvallisuutta, joten yksi kansion teemoista oli työturvallisuus.

Haastatteluista ilmenneet asiat kirjoitettiin teemojen alle, josta muodostui perehdytyskansion sisältöä. Perehdytyskansion sisällöstä laitettiin tietoa osastonhoitajalle sekä tässä opin- näytetyössä yhteyshenkilönä toimineelle sairaanhoitajalle.

Perehdytyskansion sisältöön liittyen järjestettiin tapaaminen osastonhoitajan ja yhteyshenki- lönä toimineen sairaanhoitajan kanssa, jossa käytiin myös läpi vanhan perehdytyskansion si- sältöä. Tapaamisessa pohdittiin myös, onko haastattelujen pohjalta kootun perehdytyskansion sisältöön lisättävää, ja lisättiin tarpeellista aineistoa. Osa aineistoista puhtaaksi kirjoitettiin ja osassa materiaaleissa oli jonkin verran vanhentunutta tietoa, jonka takia materiaali vaati muokkausta. Esimerkiksi Triage-ohjeistus oli pitkä dokumentti, josta päätyi perehdytyskansi- oon tiivistetty versio. Perehdytyskansion sisällykseen ei lisätty sivunumeroita, sillä perehdy- tuskansion on tarkoitus elää ja sitä on tarkoitus päivittää tarvittaessa. Valmista perehdytys- kansiota ei liitetä tähän työhön mukaan, sillä se sisältää muun muassa julkisesta levityksestä salassa pidettäviä puhelinnumeroita, joten tähän opinnäytetyöhön päädyttiin liittämään vain perehdytyskansion sisällys (Liite 3).

Kun aineisto oli saatu muokattua ja koottua kokonaiseksi perehdytyskansioksi, järjestettiin vielä yksi tapaaminen, jossa perehdytyskansion sisällön tarkisti opinnäytetyön toimeksiantaja. Perehdytyskansio koottiin paperisena versiona. Perehdytyskansion materiaalit toimitettiin myös sähköisesti työelämäkumppanille, jotta kansion päivittäminen olisi helpompaa.

4.3 Arviointi

Lohjan sairaalan yleislääketieteen päivystyksessä ja päivystysosastolla on tapahtunut runsaas- ti muutoksia syksyn 2015 jälkeen. Käytössä ollut perehdytyskansio sisälsi runsaasti vanhentu- nutta tietoa, joten uuden perehdytyskansion tuottaminen oli ajankohtaista. Kesken opinnäy- tetyöprosessin toimeksiantaja vaihtui Mediverkosta Mehiläinen Oy:ksi, mutta muutos oli vain nimellinen eli työelämäkumppani säilyi samana.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena syntyi perehdytyskansio työelämäkumppanin käyttöön. Kansion tulevasta informaatiosta saatiin selkeä käsitys teemahaastattelujen pohjal- ta. Työelämäkumppani oli valinnut haastateltavat työntekijät etukäteen ennalta suunniteltujen kriteerien perusteella. Haastatteluissa kävi ilmi, että kaikilla haastateltavilla oli hyvin koke-

musta uuden työntekijän perehdytyksestä, joten ajatukset perehdytyksestä heillä oli hyvin samankaltaisia.

Kansioon tuli kiitettävästi sisältöä, jotain oli kuitenkin karsittava pois, sillä toiveena oli, että kansio olisi mahdollisimman tiivis, jotta se koettaisiin helposti lähestyttävänä. Kansio pysyikin sisällöltään tiiviinä, kansioista loppujen lopuksi tuli pituudeltaan hieman alle kolmekymmentä sivua.

Tämän opinnäytetyön tekemisen aikana työntekijä sai runsaasti tietoa liittyen perehdyttämiseen, ja siihen kuinka moniulotteinen asia on laadukas perehdytys ja kuinka runsaasti laadukkaalla perehdytyksellä on positiivisia vaikutuksia uuden työntekijän kannalta.

Tästä opinnäytetyöstä työn toimeksiantaja antoi kirjallisen arvion perehdytyskansioista ja opinnäytetyöprosessista. Opinnäytetyön toimeksiantaja koki perehdytyskansion hyödylliseksi, sillä kuten todettu, yksikössä ei ollut käytössä toimivaa perehdytyskansiota. Toimeksiantaja oli myös tyytyväinen, sillä kansion sisältö oli pysynyt tiiviissä muodossa, kuten oli toivottukin. Toimeksiantaja oli tyytyväinen siihen, että kansion tuleva materiaalissa oli otettu huomioon uuden työntekijän eli perehdyttäjän tarpeet, ja kansion oli koottu nämä huomioon ottaen. Toimeksiantaja koki, että perehdytyskansioon oli pystytty kokoamaan olennainen tieto uuden työntekijän perehdyttämistä varten ja kuvaamaan yksikön toimintaa.

5 Johtopäätökset

Tässä opinnäytetyössä oli tarkoitus koota perehdytyskansion Lohjan sairaalan yleislääketieteenpäivystykselle ja päivystysoastolle, jonka toiminnasta vastaa Mehiläinen Oy. Tarve opinnäytetyöhön tuli työelämästä, sillä kyseissä yksikössä oli tapahtunut paljon muutoksia lähi-menneytyydessä ja tässä yksikössä ei ollut käytössä asianmukaista ja ajan tasalla olevaa perehdytyskansiota.

Perehdytystä suunniteltaessa on hyvä muistaa, että perehdytyksen tarkoituksena on antaa uudelle työntekijälle kattava kuva uudesta työtehtävästä ja sen sisällöstä. Hyvä perehdytys vähentää työhön liittyviä tapaturmia ja vähentää myös poissaoloja (Surakka 2009, 77-79).

Perehdytyskansio on hyvä apuväline uuden työntekijän perehdytystä varten, vaikka perehdytyskansioista löytyy tällä hetkellä olennaista tietoa, olisi perehdytyskansion päivittäminen tärkeää, jotta uudet käytännöt ja tiedot kulkeutuisivat kansioon, eikä kansioista löytyisi vanhentunutta tietoa. Perehdytyskansion sisällön kuuluu elää, eikä jämähtää vanhaan tietoon. Kansion päivittämisestä voi vastatta vaikka perehdytyksestä vastaava työntekijä.

5.1 Opinnäytetyön tutkimusetiikka

Etiikan tehtävänä on vasta kysymyksiin hyvästä ja pahasta, oikeasta ja väärästä. Tutkijan on huomioitava tutkimusta tehdessä monia tutkimuseettisiä kysymyksiä. Eettisiä periaatteita liittyy muun muassa tiedon hankintaan ja julkaisemiseen. Jokaisen tutkijan tulee tuntea ja toimia eettisten periaatteiden mukaan. Hyvä tieteellinen käytäntö on eettisesti hyväksyttävän tutkimuksen perusta. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 23.)

Hoitotyöntekijän tulisi kyetä arvioimaan, onko tutkimus toteutettu eettisesti, jotta voisi hyödyntää tutkimuksen tietoa työssään. Eettisesti kestävän tutkimuksen puolesta on annettu useita kannanottoja ja normeja, näitä noudattamalla tutkimuksesta syntyy luotettava. Ammattikorkeakoulussa tulevalle hoitotyöntekijällä opetetaan tutkimusetiikan perusteet ja luodaan pohja hyvälle tutkimusetiikalle. (Leino-Kilpi 2012, 360-362.)

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeissa on määritelty, mitä hyvä tieteellinen käytäntö on ja siihen liittyvät loukkaukset. Hyvän tieteellisen käytännön loukkauksia on piittaamattomuus käytännöstä ja vilppi. Hyvä tieteellinen käytäntö noudattaa tieteellisiä toimintatapoja, joita ovat rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus. Hyvä tieteellinen käytäntö pitää sisällään tieteellisesti ja eettisesti kestävä tiedonhankinta-, tutkimus-, raportointi- ja arviointimenetelmät. Hyvässä tieteellisessä käytännössä noudatetaan myös avoimuutta tulosten julkaisussa ja arvostetaan ja otetaan huomioon muiden tutkijoiden työ. (Leino-Kilpi 2012, 364.)

Tutkimusongelman selvityksessä osataan määritellä tutkimukseen myös oikeanlainen aineistonkeruumenetelmä. Tutkittavien yhteistyöhalu on tärkeä tutkimuksen luotettavuuden kannalta ihmisiä tutkittaessa, tutkittavien kohteluun ja oikeuksiin tulee aina kiinnittää huomiota. Tutkittaville pitää pystyä lupamaan, ettei heidän henkilötietojaan tulla julkaisemaan missään vaiheessa. Tutkittavilta tulee kysyä suostumus, mieluiten kirjallinen, tutkimukseen osallistumisesta, heidät tulee myös informoida seikkaperäisesti heidän oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Tutkittavat saavat myös kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta tai he saavat halutessaan keskeyttää prosessin. Tarvittaessa hoitotyöntekijän tulee turvata potilaiden oikeudet tutkimuksen aikana. (Leino-Kilpi 2012, 367-368.)

Tässä opinnäytetyössä ei tarvinnut käsitellä potilastietoihin liittyvää materiaalia. Haastateltavina toimivat yksikön työntekijät, jotka olivat suostuneet haastatteluihin. Haastatteluissa haastateltavilta kysyttiin vain etunimi, ammattinimike ja työkokemus kyseisessä yksikössä. Haastattelut nauhoitettiin ja nauhoituksesta kerrottiin haastateltavilta. Työntekijöiden haastatteluja varten haettiin tutkimuslupa HUS:lta. Eli tutkimus on suoritettu hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen.

5.2 Laadullisen tutkimuksen luotettavuus

Laadullista tutkimusta voidaan pitää luotettavana, kun tutkimuksen kohde ja tutkimusmateriaali ovat yhteensopivia, eikä tutkimuksen tekemiseen ole vaikuttaneet epäolennaiset tai satunnaiset tekijät. Viime kädessä luotettavuuden tekijä laadullisessa tutkimuksessa on tutkija itse, sillä arvioinnin kohteena ovat tutkijan itse tekemät teot, valinnat ja ratkaisut. Laadullisella tutkimusmenetelmällä toteutettu jokainen tutkimus on ainutkertainen, joten tutkimusta ei periaatteessa voida koskaan toistaa. (Vilkka 2015, 196-197.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää raportista löytyvät tarkat kuvaukset tutkimuksen toteuttamisesta. Esimerkiksi haastattelututkimuksessa kuvaillaan haastatteluolosuhteista, kerrotaan haastatteluihin käytetystä ajasta sekä mahdollisista häiriötekijöistä. Haastatteluiden tulosten tulkinnasta olisi myös kerrottava lukijalle, millä perusteella esitetään tulkintoja ja mihin pohjaa päätelmät. Lukijan avuksi voi raporttiin kirjoittaa suoria lainauksia haastattelutilanteista. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 227-228.)

Tässä opinnäytetyössä laadullisen tutkimuksen luotettavuutta ja teemahaastatteluista saadun sisällön analyysin oikeellisuutta voi kyseenalaistaa sillä tekijöitä tässä opinnäytetyössä on ollut vain yksi. Voidaan ajatella, onko vain yksi henkilö löytänyt haastatteluista olennaisen tiedon. Uskon kuitenkin, että tämä työ on luotettava ja vain yksi tekijä on pystynyt löytämään haastatteluista olennaisen sisällön, sillä haasteluissa toistuivat samat teemat ja kokeneiden työntekijöiden ajatukset perehdyttämisestä olivat hyvin samankaltaiset. Lisäksi haastattelut nauhoitettiin ja kuunneltiin useaan kertaan läpi, ettei mitään tärkeää tietoa unohtuisi. Tämän opinnäytetyön luotettavuutta lisää se, että haastateltavat työntekijät olivat ennalta valittuja, eikä satunnaisotantaa. Kaikki haastateltavat olivat olleet pidemmässä työsuhteessa kyseisessä yksikössä ja jokaisella oli kokemusta uuden työntekijän perehdyttämisestä.

5.3 Jatkokehitysehdotukset

Perehdytyskansion ylläpitäminen on tärkeää, jotta kansiota löytyisi aina ajankohtainen tieto. Kansion ylläpitämisestä ja päivittämisestä voisi vastata esimerkiksi yksikössä perehdytyksestä vastaava työntekijä.

Uuden työntekijän perehdytyksen apuvälineenä voidaan käyttää esimerkiksi Check-listaa, josta voisi löytyä tärkeät perehdyttämisen osa-alueet, jotka voisi merkitä sitten suoritetuksi. Haastatteluissa selvisi, ettei yksikössä ole kyseistä apuvälinettä käytössä, joten jatkokehitysehdotuksena voisi olla esimerkiksi kyseisen Check-listan tuottaminen. Jatkokehitysehdotuksena voisi olla myös kysely, onko perehdytyskansio ollut käytössä ja ovatko työntekijät kokeneet kansion hyödylliseksi

Lähteet

Dellasega, C., Gabbay, R., Durdock, K. & Martinez-King, N. 2009. An Exploratory Study of the Orientation Needs of Experienced Nurses. *Journal of Continuing Education in Nursing*. Volume 40. 311-316.

Glynn, P. & Silva, S. 2013. Meeting the needs of new graduates in the emergency department: A qualitative study evaluating a new graduate internship program. *Journal of emergency nursing*. Volume 39. Emergency Nurse Association. 173-178.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13.-14. osin uudistettu painos. Keuruu: Otava.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kjelin, E. & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä: Talentum Media.

Laaksonen, H., Niskanen, J. & Ollila, S. 2012. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. 2., uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu 2007. Hyvä perehdytys -opas. Viitattu 26.11.2015.
<http://www.lpt.fi/lamk/julkaisu/perehdyttamisopas.pdf>

Lahti, T. 2007. Sairaanhoitajien työhön perehdyttäminen. Pro Gradu -tutkielma. Hoitotieteen laitos, Tampereen yliopisto.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334. Viitattu 24.11.2015.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334#L4P15>

Leino-Kilpi, H. 2012. Hoitotyöntekijä ja tutkimusetiikka. Teoksessa Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. 2012. Etiikka hoitotyössä. 5.-7. painos. Helsinki: Sanoma pro.

Malmström, T., Torkki, P., Valli, J. & Malmström, R. 2012. Yhteispäivystyksen työnjako - Hyvinkään päivystyksen potilasvirta-analyysi. *Suomen Lääkärilehti*. 5/2012. 345-351.

Mesteläinen, A. 2015. Osastonhoitajan henkilökohtainen tiedonanto. 24.11.2015. Lohjan sairaala. Lohja.

Pelastustoimiasetus 857/199. Viitattu 26.11.2015.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990857?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=pelastustoimiasetus#Pidp2320880>

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus kiireellisen hoidon perusteista ja päivystyksen erikoisalakohteisista edellytyksistä 782/2014. Viitattu 29.11.2015.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20140782#Pidp557664>

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta laadittavasta suunnitelmasta 341/2011. Viitattu 25.11.2015.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110341#Pidp3814464>

Surakka, T. 2009. Käsikirja ammattimaiseen esimiestyöhön. Tampere: Taurus Media

Terveydenhuoltolaki 30.12.2010/1326. Viitattu 29.11.2015.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326#L6P50>

Työhön perehdyttäminen ja opastus - ennakoivaa työsuojelua. 2009. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 23.11.2015. http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf

Työsuojelulaki 26.1.2015/55. Viitattu 25.11.2015.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P1>

Työterveyslaitos 2015. Työyhteisö ja esimiestyö. Viitattu 23.11.2015.
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/perehdyttaminen/sivut/default.aspx

Työturvallisuuskeskus 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus - ennakoivaa työsuojelua. Viitattu 23.11.2015. http://www.ttk.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Viitattu 25.11.2015.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>

Vilkkä, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1.-2. painos. Jyväskylä: Tammi.

Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Liitteet

Liite 1: Teemahaastattelun runko	25
Liite 2: Teemahaastatteluiden sisällön analyysi - taulukko	26
Liite 3: Perehdytyskansion sisältö.....	27

Liite 1: Teemahaastattelun runko

TEEMAHAASTATTELU

PEREHDYTTÄMISEN SUUNNITTELU

- Onko perehdyttäminen suunniteltua työpaikallanne?
- Onko jokin suunnitelma, jota noudatetaan kaikkien uusien työntekijöiden kanssa?
- Kuinka kauan perehdytys suunnilleen kestää?
- Minkälainen tieto on työpaikallanne tärkeää uudelle työntekijälle?

PEREHDYTTÄMISEN SISÄLTÖ

- Mitkä ovat tärkeät perehdytysalueet työpaikallasi?
- Mitä uuden työntekijän perehdytys tällä hetkellä sisältää?

PEREHDYTTÄMISEN MENETELMÄT

- Miten uuden työntekijän perehdytys on tällä hetkellä järjestettynä?
- Millaista tukea saat perehdytyksen avuksi työyhteisöltä?
- Mitä uudelta työntekijältä odotetaan perehdytyksessä?

PEREHDYTTÄMISEN TAVOITTEET

- Toimiiko nykyinen työpaikkanne perehdytysmalli? Mitä hyvää/huonoa?

PEREHDYTYSKANSIO

- Mitä perehdytyskansio tällä hetkellä sisältää?
- Onko tieto ajantasaista?
- Onko tieto riittävää?

Liite 2: Teemahaastatteluiden sisällön analyysi - taulukko

Työhön liittyvä turvalisuus	Käytännön toimintaohjeet	Tärkeät yhteystiedot
Toimintaohjeet veritapaturmassa	Osaston päivärytmi kuvailtuna vuorokohtaisesti	Osastonhoitaja, vastaavahoitaja, vuorovastaava
Toimintaohjeet työtapaturmassa	Lääkehoito	Työterveyshuolto
Toimintaohjeet palotilanteessa	Toimintaohjeet sairaustapauksessa (virka-aika, muu aika)	Palkanlaskenta
	Elvytyshälytyksen tekeminen	Yhteystiedot osastolle
	Miten toimia esim. jos potilastietojärjestelmä ei toimi tai sen kanssa on joku ongelma, joku lääke on loppu (mistä haetaan/kuka tilaa), joku esine/paikka/asia menee rikki - kenelle ilmoitus?	ATK-tuki, HelpDesk
	Triage	
	Kotiutusohjeet	

Liite 3: Perehdytyskansion sisälllys

PEREHDYTYSKANSIO

Sisälllys

1. TYÖHÖN LIITYVIÄ TOIMINTAOHJEITA
 - Päivystysosaston päivärytmi
 - Yleistä asiaa päivystysosastolla
 - Potilaan vastaanottaminen ja kotiutus
 - Lääkehoito
 - Elvytyshälytyksen tekeminen
 - Huoltoilmoituksen teko
 - Potilaan kirjaaminen Mirateliin
 - Vainajaan liittyviä ohjeita
 - Triage lyhyesti
 - Katkaisuhoitoon liittyviä ohjeita ja sopimus
2. TYÖTURVALLISUUS
 - Työtapaturma
 - Toimintaohje palotilanteessa
 - Veritapaturmaohjeet
3. TÄRKEITÄ YHTEYSTIETOJA
 - Puhelinnumeroita
 - Työterveyshuolto